

LE MANAGEMENT AFRICAIN ET LA PREUVE DES EVIDENCES Empiriques

Cette rubrique a été écrite par PATRICK SHAMBA BAKENGELA avec comme idée de dire que management et affaire en Afrique ne marche pas parce que les africains n'ont pas un bon type de management et cette pensée a été soutenu par plusieurs personnes mais a aussi été contredite par d'autres y compris monsieur PATRICK SHAMBA BAKENGELA

Le problème qui se pose est d'analyser pourquoi l'Afrique a des problèmes de perspective rationaliste et de fonctionnement d'une part et de l'autre part, la perspective culturaliste et humaniste les 4 problèmes ont aboutis à une analyse qu'a fait un auteur en disant le temps ne pas l'argent pour l'Afrique vu que la culture africaine est basée sur la priorité du groupe sur l'individu la priorité du social, la priorité sur l'économique et la nécessité de la convivialité sur l'efficacité, donc en Afrique il manque les principes d'égalité et une bonne communication entre les individus. Pour comprendre en profondeur le problème que rencontre l'Afrique :

-Une enquête dans deux grandes entreprises publiques a été mise au point, durant l'enquête on a su voir que la gestion n'est pas faite par des Africains mais par des étrangers.

Premièrement : les entreprises ne visent pas une généralisation statistique pour obtenir un bon résultat, mais plutôt une généralisation analytique
les 2 grandes entreprises qui vont aider à prouver si le management africain est malade sont

1. LA REGIDESO
2. L'ONATRA

Ces deux grandes entreprises appartiennent à l'état congolais c'est à dire elles sont dirigées par l'état. Les problèmes ressortent de la GRH au sein de ces 2 entreprises, ils n'ont pas tenu compte de contexte culturel local et peut être n'ont pas tenu compte de la Division du travail

LA REGIDESO : elle avait une bonne gestion donc tous étaient bien organisés, les salariés étaient payés régulièrement, leurs soins médicaux étaient pris en charge. Et tout à basculer lorsqu'il y a eu changement de dirigeant ;

L'ONATRA : est restée en retard à cause des changements de dirigeants constants ; et sa mortalité ressort des facteurs contraires à celle de la regideso etc.

L'auteur veut dire que l'Afrique n'a pas la capacité de gérer ses activités, même si ces entreprises sont à l'état Congolais et évoluent sur un même environnement, elles n'ont pas la même gestion, je dirais que le raisonnement ou vision de l'Afrique de l'auteur n'est pas 100% VRAI parce qu'ils n'ont pas tenu compte des autres entreprises fonctionnant avec succès ; leur analyse ne se base que sur un côté, la question est de savoir d'où vient le problème ; il vient de la façon donc chacun utilise la stratégie managériale.

Ma pensée est la suivante, le problème ne résulte pas seulement dans la culture mais aussi dans les habitudes ou comportements de tout un chacun, l'être humain développe sa façon d'agir de comprendre et de faire les choses d'où les managers doivent être bien formés ayant, un bon état d'esprit. L'Afrique ne doit pas seulement se limiter à la gestion des autres par contre elle doit se conformer à sa culture elle doit tenir compte de son environnement de ses besoins avant d'aller ailleurs.

Le tableau ci bas démontre la situation de ces deux entreprises

	REGIDESO	ONATRA
Critère de sélection	Entreprise avec réputation de gestion *100 capital de l'état monopole	Entreprise avec réputation de gestion *100 capital de l'état monopole
Secteur d'activité Etendue géographique	Production et distribution d'un seul produit (11 provinces)	Production de plusieurs services dans 7 provinces
Autres caractéristiques Catégorie des entreprises selon le classement de l'état	Entreprise publique de caractère industrielle et commerciale classé dans la catégorie A	Entreprise publique de caractère industrielle et commerciale classé dans la catégorie A
Année de création	1939	1935
Tutelle	Ministère du porte-*feuille	Ministère du porte-*feuille
Effectif (2003)	4.100 personnes	12.900 personnes
Stabilité des dirigeants	En 1968 jusqu'en 1972 la gestion équipe expatrié, 1972-1997 un PDG congolais, 1997-2003 un PDG congolais	1696-2000 12 PDG expatriés, 1977-1995 PDG congolais
Unités de production	En 1960, 30 centres de productions et d'exploitation En 1997, environ 94 centres de production	Environ 50 entités de productions en 2000 jusqu'en 2003
Style de gestion	Direction participative par objet	Centralisation bureaucratie